LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES ECONÓMICAS PARA LOS TRABAJADORES CAS

¿Es posible negociar condiciones económicas a nivel descentralizado para los trabajadores CAS?

[THE COLLECTIVE BARGAINING OF ECONOMIC CONDITIONS FOR CAS WORKERS - Is it possible to negotiate economic conditions at a decentralized level for CAS workers?]

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia

---

Resumen. *Se ofrece al lector un análisis jurídico de la negociación colectiva de condiciones de trabajo económicas para los trabajadores CAS en el ordenamiento jurídico peruano sustentado en la autonomía de la voluntad, el principio de libertad y el principio in dubio pro operario.*

Resumen. *The reader is offered a legal analysis of the collective bargaining of economic working conditions for CAS workers in the Peruvian legal system based on the autonomy of the will, the principle of freedom and the principle in dubio pro operario.*

Palabras Clave: Negociación colectiva – Condiciones de trabajo

Keywords: Collective bargaining – Working conditions

Recibido 10/01/2023
Aprobado 21/01/2023

Actualmente (21 de enero de 2023), está por finalizar el plazo para que los Sindicatos de Trabajadores CAS presenten sus proyectos de negociación colectiva descentralizada, por su parte, a los sindicatos que han presentado sus pliegos de reclamos e iniciado sesiones de trato directo, en algunos casos, se les viene indicando que resulta contrario a ley la negociación colectiva de incrementos remunerativos y condiciones de trabajo económicas, por lo que no es posible negociar estas condiciones a favor de los trabajadores CAS, sustentando esta imposibilidad en lo siguiente:

a. Está prohibido la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057.

b. No es posible interpretar derechos laborales de un régimen laboral determinado para otro régimen laboral.

c. No se puede incluir materias que hubieren sido pactadas a nivel centralizado.

En relación con estas presuntas limitaciones a la negociación colectiva de incrementos remunerativos y condiciones económicas para los trabajadores CAS precisamos lo siguiente

1. ¿Existe la prohibición de incorporar beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios del régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) del Decreto Legislativo 1057?

Ab initio, debemos establecer la autorización legal de negociar colectivamente condiciones económicas a nivel descentralizado para todos los trabajadores estatales, lo que incluye a los trabajadores CAS. De esta manera, con fecha 06 de diciembre de 2022, se ha publicado en el Diario Oficial El Peruano la Ley 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023 – que en su artículo 6 establece

"Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, universidades públicas, y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".

Sin embargo, **esta prohibición no alcanza a la negociación colectiva estatal**, en mérito al artículo 64, numeral 64.1 de la misma Ley 31638 que indica

"Se exceptúa de la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y concepto de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuentes de financiamiento; asimismo, de la

prohibición de la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con la misma características señaladas anteriormente, establecidas en el artículo 6 de la presente ley, para efectos de la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal".

De esta manera, estando al principio ***lex non distinguit nec nos distinguere debemus***[1], podemos establecer lo siguiente:

a. La excepción a la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones y demás condiciones económicas es aplicable tanto a la negociación colectiva centralizada como a la negociación colectiva descentralizada, puesto que no podemos distinguir donde la ley no distingue.

b. La excepción a la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones y demás condiciones económicas es aplicable a todos los trabajadores estatales sin distinción entre regímenes laborales, por lo que es aplicable a los trabajadores estatales CAS.

En conclusión, conforme a la Ley 31638 los trabajadores estatales CAS pueden negociar a nivel descentralizado incrementos remunerativos y condiciones económicas, pensar lo contrario implicaría contravenir el derecho a la igualdad previsto en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú que indica

"Toda persona tiene derecho": "2. A la igualdad ante la ley. ***Nadie debe ser discriminado por motivo*** *de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o* ***de cualquiera otra índole****" (el resaltado es nuestro).*

En efecto, prohibir la negociación de condiciones económicas a los trabajadores CAS implicaría crear una discriminación laboral respecto de los trabajadores estatales 276, 728 y Ley 30057 que negocian condiciones económicas.

Ahora bien, establecido el derecho que tienen los trabajadores CAS a negociar condiciones económicas a nivel descentralizado, retomemos la supuesta prohibición de incorporar beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057.

1.1. ¿Son materia negociable las condiciones económicas que soliciten los trabajadores CAS?

El artículo 4 de la Ley 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal – establece

"Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores".

Como se puede observar, *in genere*, no existe limitación alguna a la negociación colectiva de remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, por lo que una

1 Si la ley no diferencia, tampoco debemos diferenciar nosotros

entidad pública no podría negar la posibilidad de negociar este tipo de negociaciones colectivas a los trabajadores CAS.

Por otro lado, las materias negociables se articularán conforme a los niveles de negociación, siendo que en el nivel descentralizado se negocian las siguientes materias previstas en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley 31188 que indica

"A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias: Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario".

De esta manera, existe la habilitación legal para negociar a nivel descentralizado remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, en el caso de los trabajadores CAS el ámbito de negociación es el personal referido a su régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) previsto por el Decreto Legislativo 1057, *verbi gratia*, el ámbito personal de negociación pueden ser los trabajadores CAS del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Lo anterior nos lleva a establecer económicamente qué materias no son negociables por lo que debemos remitirnos al artículo 7, numeral 7.2 del Decreto Supremo 008-2022-PCM que indica

"Por consiguiente, no son objeto de la negociación colectiva, en ninguno de los niveles señalados en el artículo 5 de la Ley, entre otras, las siguientes materias: a) La estructura de las entidades del Sector Público. b) La aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público. c) Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria. d) La aplicación o interpretación de normas de orden público. e) La regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión o inaplicación, o ***la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral****" (el resaltado es nuestro).*

Conforme a la norma indicada, para nuestra materia de análisis, no sería materia negociable la incorporación de beneficios que afectan o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral; sin embargo, cuando nos referimos a los trabajadores CAS, es preciso establecer si estos gozan de conceptos propios de su régimen laboral, esto es, conceptos que solo pertenecen a este régimen laboral, pero no a otros regímenes laborales, *verbi gratia*, no sería posible modificar el concepto remuneración principal[2] que corresponde a los trabajadores del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, por su parte, tampoco constituyen conceptos propios los que se abonan sin distinción a todos los trabajadores estatales, como las remuneraciones o los aguinaldos.

---

2 La remuneración principal es un concepto propio del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, regulado por el artículo 7 del Decreto Supremo 051-91-PCM ""La Remuneración Principal establecida por el Artículo 6 del presente Decreto Supremo se financiará con la suma de los incrementos otorgados mediante los Decretos Supremos Nº s. 109-90-PCM, 264-90-EF, 313-90-EF, 316-90-EF, 019-91-EF y otros que forman parte de la Transitoria para Homologación, y la Remuneración Principal que el trabajador viene percibiendo en las escalas establecidas por el Decreto Supremo Nº 198-90-EF".

1.2. ¿Existen conceptos propios en el régimen laboral CAS?

Con relación a los trabajadores CAS es preciso establecer que conceptos son propios de su régimen laboral por lo que debemos recurrir al artículo 6 del Decreto Legislativo 1057 que establece los derechos del trabajador CAS y, por lo tanto, los conceptos económicos propios de este régimen laboral. El artículo 6 del Decreto Legislativo 1057 establece, en los incisos pertinentes, lo siguiente

"El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos: a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida". "e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público".

De la lectura de este artículo 6 del Decreto Legislativo 1057 tenemos que los conceptos económicos que se reconocen para los trabajadores CAS son la remuneración y aguinaldos, sin embargo, dichos conceptos no son propios de este régimen laboral por cuanto también son percibidos por los otros regímenes laborales como el 276, 728 y Ley 30057.

De esta manera, queda acreditado que en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) al no existir conceptos propios de este régimen, es posible incorporar beneficios que favorezcan a los trabajadores CAS, prueba de esto es, *verbi gratia*, la cláusula tercera del Convenio Colectivo de trabajo correspondiente al Pliego de reclamos periodo 2022-2023 suscrito entre la Defensoría del Pueblo y el Sindicato de Trabajadores de la Defensoría del Pueblo del 08 de abril de 2022 que indica

"Cláusula tercera. Incremento remunerativo del personal CAS. La Defensoría del Pueblo gestionará ante las instituciones correspondientes el presupuesto adicional para proceder al incremento de los niveles remunerativos del personal CAS, en los términos de la propuesta remitida al Sindicato el 30 de marzo de 2022".

Asimismo, también tenemos el Laudo de 03 de agosto de 2022, proceso arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores CAS del Instituto Nacional de Estadística e Informática SINCAS-INEI con el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, Pliego de Peticiones 2022-2023, que en su punto resolutivo tercero resuelve

"Tercera. Bonificación por Escolaridad. El INEI otorgará una Bonificación por Escolaridad a los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores CAS del Instituto Nacional de Estadística e Informática SINCAS-INEI por el monto de S/. 200.00 (Doscientos y 00/100 soles) que deberá ser entregado en el mes de marzo de cada año"[3].

1.3. ¿Qué condiciones económicas pueden negociar los trabajadores CAS?

La posibilidad de negociar incrementos remunerativos y otras condiciones económicas se sustenta en la autonomía colectiva que, a su vez, se sustenta en el principio de libertad previsto en artículo 2, inciso 24, literal a) de la Constitución Política del Perú que establece

3 Como se podrá apreciar se establece una bonificación por escolaridad pese a lo dispuesto en el artículo 2, numeral 2.4 del Decreto Supremo 002-2023-EF que indica "Las disposiciones del presente Decreto Supremo no son de alcance a las personas contratadas bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057, o que prestan servicios bajo la modalidad de Locación de Servicios".

"Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe".

Ergo, los trabajadores CAS son libres de establecer las condiciones económicas que negociarán colectivamente, siempre y cuando no constituyen condiciones expresamente prohibidas por la ley; en efecto, la prohibición de negociar un concepto económico debe ser expresa, no puede establecerse una prohibición a través de una interpretación genérica, ambigua y/o oscura, por cuanto esto contravendría el artículo IV inciso 8 de la Ley 28175 – Ley Marco del Empleo Público – que establece

*"**Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de** igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e **interpretación más favorable al trabajador en caso de duda**. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio" (el resaltado es nuestro).*

De esta manera, en las relaciones laborales de empleo público, como es el régimen laboral CAS, las interpretaciones que se realicen deben ser a favor del trabajador en caso de duda; de tal manera, que no resulta exigible al trabajador la fundamentación legal o reglamentaria de cada uno de los conceptos que indica en su proyecto de convenio colectivo, hacerlo implicaría contravenir el principio de libertad y el principio *in dubio pro operario*; *ergo*, la entidad pública no puede exigir al trabajador que acredite la norma jurídica que sustenta la condición económica que negociará colectivamente, por cuanto si se negocia un concepto económico colectivamente es porque la ley y/o reglamento no lo contempla ni lo prohíbe, por lo tanto, es negociable conforme a la autonomía colectiva y al principio de libertad, en caso de duda se interpretará a favor del trabajador.

1.4. ¿Existe una escala remunerativa en el régimen laboral CAS?

Ahora, también se alega la posible existencia de una escala remunerativa en el régimen laboral CAS que no podría ser modificada, sin embargo, tal escala remunerativa es inexistente en este régimen laboral tal como se indica en el Informe Técnico 000527-2022-SERVIR-GPGSC que en sus conclusiones 3.1 y 3.2 indica

"3.1 La retribución de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público. La entidad que contrata los servicios tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal. 3.2 No obstante, si bien no existe una escala remunerativa para los servidores contratados bajo el régimen CAS, corresponde a cada entidad establecer el monto de la remuneración respetando los límites señalados en función a criterios como grado de responsabilidad, experiencia y formación requerida para el puesto"

De lo indicado no solo se aclara que no existe una escala remunerativa en régimen laboral CAS, sino que se establece la facultad de las entidades públicas de establecer el monto de la remuneración de los trabajadores CAS dentro de los límites previstos en la ley, como son las seis (6) unidades de ingreso del sector público[4]. A esto se suma que la remuneración no se

4 Para el año 2023 el monto de la Unidad de Ingreso del Sector Público asciende a S/. 2 600.00 conforme al artículo 1 del Decreto Supremo 106-2022-PCM que indica "Artículo 1. Monto de la Unidad de Ingreso del Sector Público correspondiente al año 2023 Fíjase en S/ 2 600,00 (DOS MIL SEISCIENTOS Y 00/100 SOLES) el monto correspondiente a la Unidad de Ingreso del Sector Público para el año 2023".

sujeta a recursos adicionales al Tesoro Público, sino al presupuesto institucional de la entidad pública conforme al último párrafo del artículo 6 del Decreto Legislativo 1057 que establece

"Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público".

2. ¿Qué es interpretar derechos laborales de un régimen determinado para otro régimen laboral?

El artículo 3 del Decreto Legislativo 1057 establece

"El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio".

Conforme a esto, resulta claro que el contrato administrativo de servicios no se encuentra sujeto al Decreto Legislativo 276, 728 o Ley 30057, ni a las normas que regulan las carreras administrativas especiales; por lo tanto, los trabajadores CAS no podrían solicitar que se les pague los mismos beneficios que perciben los trabajadores 276, 728 o Ley 30057, *verbi gratia*, no podría negociar colectivamente la siguiente cláusula

"Se otorgue a los trabajadores CAS, la remuneración transitoria para homologación que perciben los trabajadores del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276".

Por su parte, no será posible que la entidad pública se abstenga de negociar colectivamente conceptos que son comunes a todos los regímenes laborales o son comunes a la Teoría General del Derecho del Trabajo, como es el caso de la remuneración, tampoco podrá abstenerse de negociar conceptos que no son previstos en otros regímenes laborales, *verbi gratia*, bonificación por cierre de pliego, o conceptos que pueden tener la misma denominación que otros conceptos que ya se vienen otorgando, pero que en su estructura, solo beneficiarán a los trabajadores CAS, *verbi gratia*, en el Laudo de 03 de agosto de 2022, proceso arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores CAS del Instituto Nacional de Estadística e Informática SINCAS-INEI con el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, Pliego de Peticiones 2022-2023, punto resolutivo tercero se resuelve

"Tercera. Bonificación por Escolaridad. El INEI otorgará una Bonificación por Escolaridad a los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores CAS del Instituto Nacional de Estadística e Informática SINCAS-INEI por el monto de S/. 200.00 (Doscientos y 00/100 soles) que deberá ser entregado en el mes de marzo de cada año".

Si bien la escolaridad es un concepto que se otorga a los trabajadores 276 y 728, esto no impide que se negocie una bonificación por escolaridad para los trabajadores CAS, siempre y cuando, esta negociación no implique la extensión de la escolaridad que ya se viene otorgando a otros regímenes laborales; en este caso, la negociación colectiva de la escolaridad es un beneficio que solo interesa a los trabajadores CAS.

3. ¿Cuándo se incluyen materias pactadas a nivel centralizado?
Esta pregunta nos lleva a remitirnos al artículo 6, numeral 6.3. literal b) del Decreto Supremo 008-2022-PCM que indica

"Se excluye de lo señalado en el inciso anterior, aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado, en cuyo caso la negociación descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados a nivel centralizado, sin poder reducirlas o desnaturalizarlas, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos".

Con relación a condiciones económicas relacionadas con los trabajadores CAS a nivel nacional, el Convenio Colectivo a Nivel Centralizado 2022-2023 suscrito entre la representación empleadora del Estado Peruano y la Representación Sindical integrada por las Confederaciones Estatales CITE-CTE-UNASSE en la Comisión Negociadora encargada de la Negociación Colectiva a nivel centralizado del 30 de junio de 2022 en su cláusula vigésimo sexta indica

"Cláusula vigésimo sexta. Incremento Mensual para los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 1057, Ley 30057, Ley 29709 y la Ley 28091, sujetos a la negociación colectiva centralizada. Las partes convienen en otorgar un incremento mensual en el ingreso de los servidores bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 1057, Ley 30057, Ley 29709 y la Ley 28091, a partir del mes de enero del año 2023, el mismo que es aplicable de forma permanente"

Asimismo, este convenio centralizado en su cláusula vigésimo séptima también indica

"Cláusula Vigésimo Séptima. Otorgamiento de un bono excepcional por única vez. Las partes convienen en otorgar un bono excepcional de S/ 550.00 (quinientos cincuenta soles) cuya entrega se efectúa de manera excepcional y por única vez en el mes de diciembre de 2022, a favor de los servidores del Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 1057, Ley 30057, Ley 29709 y la Ley 28091 del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales"

De la lectura de estas dos (2) cláusulas, podría decirse que existen materias ya pactadas a nivel centralizado, sin embargo, dicha afirmación resulta apresurada y contraria al principio *in dubio pro operario*, si tenemos en cuenta lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley 31188 que indica

"A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias: Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica ***que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito****, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario" (el resaltado es nuestro).*

Como se verifica, en la negociación colectiva a nivel descentralizado se pueden negociar remuneraciones o condiciones económicas que resulten de aplicación a los trabajadores dentro del respectivo ámbito, *verbi gratia*, se podría negociar incrementos remunerativos en el ámbito personal de los trabajadores CAS del Ministerio de Relaciones Exteriores, por cuanto este ámbito personal no fue materia de negociación colectiva centralizada cuyo ámbito

personal fueron todos los trabajadores CAS a nivel nacional, no habiéndose pactado a nivel centralizado sobre los trabajadores CAS de un determinado Ministerio.

Ahora bien, también serán negociables a nivel descentralizado para los trabajadores CAS, las condiciones económicas que no han sido materia de negociación colectiva centralizada que por su naturaleza no son bono excepcional, *verbi gratia*, bonificaciones extraordinarias por día del trabajo, bonificación por el aniversario de la entidad pública, entre otras.

Conclusiones

a. No es aplicable a los trabajadores CAS la prohibición de la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, por cuanto el régimen laboral CAS no cuenta con conceptos propios, la remuneración y aguinaldos son conceptos que se abonan a todos los regímenes laborales, además, de establecerse que en el régimen CAS no existe estructura remunerativa por lo que la remuneración de los trabajadores CAS es determinada por la entidad pública conforme a su presupuesto institucional, sin demandar recursos al tesoro público, lo que le permite negociar colectivamente sobre remuneraciones.

b. Cuando se indica que no se puede interpretar derechos laborales de un régimen laboral determinado para otro régimen, esto resulta aplicable al supuesto en el cual un sindicato de trabajadores CAS solicite expresamente que se le extienda los conceptos económicos que corresponden a otro régimen laboral a su régimen, no produciéndose esta situación cuando el trabajador CAS solicita un concepto económico que por su naturaleza y estructura no corresponde a los conceptos que perciben otros regímenes laborales.

c. Sobre incluir materias que hubieren sido pactadas a nivel centralizado, los trabajadores CAS en la negociación colectiva a nivel descentralizado pueden solicitar el incremento de sus remuneraciones indicando el ámbito personal de su negociación, la cual se relaciona con el incremento remunerativo que se solicita dentro de la entidad pública donde labora, situación que no se contrapone al incremento remunerativo que se da en el ámbito personal nacional para todos los trabajadores CAS sin tener en cuenta la entidad donde labora; por otro lado, la negociación colectiva descentralizada sobre condiciones económicas que por su naturaleza no fueron negociadas a nivel centralizado son plenamente negociables a nivel descentralizado[*].

Referencias

- Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al Pliego de reclamos periodo 2022-2023 suscrito entre la Defensoría del Pueblo y el Sindicato de Trabajadores de la Defensoría del Pueblo (08 de abril de 2022). Perú.
- Constitución Política del Perú (1993). Perú.
- Convenio Colectivo a Nivel Centralizado 2022-2023 suscrito entre la representación empleadora del Estado Peruano y la Representación Sindical integrada por las Confederaciones Estatales CITE-CTE-UNASSE en la Comisión Negociadora encargada de la Negociación Colectiva a nivel centralizado (30 de junio de 2022). Perú.

[*] El autor es abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

- Decreto Legislativo 1057 (28 de junio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú.
- Decreto Supremo 008-2022-PCM (20 de enero de 2022). Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Perú.
- Decreto Supremo 106-2022-PCM (26 de agosto de 2022). Decreto Supremo que fija el Monto de la Unidad de Ingreso del Sector Público para el año 2023.
- Informe Técnico 000527-2022-SERVIR-GPGSC (08 de abril de 2022). Sobre la modificación de la retribución pactada en el contrato administrativo de servicios. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Laudo (03 de agosto de 2022). Proceso arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores CAS del Instituto Nacional de Estadística e Informática SINCAS-INEI con el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, Pliego de Peticiones 2022-2023. Perú.
- Ley 28175 (19 de febrero de 2004). Ley Marco del Empleo Público. Perú.
- Ley 31188 (02 de mayo de 2021). Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Perú.
- Ley 31638 (06 de diciembre de 2022). Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023. Perú.

Citar artículo

Pacori Cari, José María (2023). La negociación colectiva de condiciones económicas para los trabajadores CAS ¿Es posible negociar condiciones económicas a nivel descentralizado para los trabajadores CAS? Revista Iuris Dictio Perú, Volumen V, Enero 2023, pp. 27-36. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.